

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral

-Tesis de Licenciatura-

Wendy Luz Gómez Zúñiga

Guatemala, septiembre 2013

Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral

-Tesis de Licenciatura-

Wendy Luz Gómez Zúñiga

Guatemala, septiembre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M.A. Ana Belber Contreras Montoya de Franco
Revisor de Tesis	Dr. Carlos Interiano

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Miguel Ángel Giordan

Licda. Vilma Bustamante Mays

Lic. Carlos Guillermo Guerra

Licda. Lorena Morales

Segunda fase

Lic. Ángel Adilio Arriaza Rodas

Licda. María Cristina Cáceres López

Licda. Nydia Lisseth Arévalo Flores

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Tercera fase

Licda. Sandra Lorena Morales Martínez

Lic. Arturo Recinos Sosa

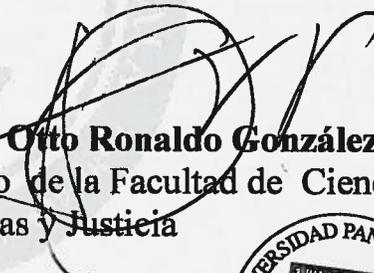
Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

Licda. María Victoria Arreaga

Lic. Miguel Ángel Giordano Navarro

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**, presentado por **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **ANA BELBER CONTRERAS MONTOYA DE FRANCO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**

Título de la tesis: **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 01 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. A. Ana Belber Contreras Montoya de Franco
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de agosto de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**, presentado por **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **CARLOS INTERIANO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**

Título de la tesis: **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

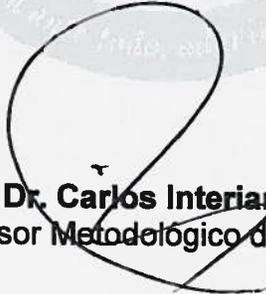
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

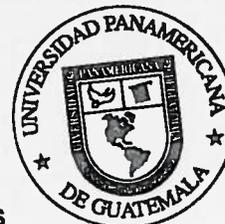
Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 28 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**

Título de la tesis: **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **WENDY LUZ GÓMEZ ZÚÑIGA**

Título de la tesis: **ACOSO SEXUAL A LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 04 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo


Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios:

Por haberme dado la oportunidad de servir a través de una profesión, iluminándome en el transcurso de mis estudios.

A mis padres:

Por ser la guía incondicional a lo largo de mi vida y por la confianza puesta en mí para verme como una triunfadora.

A mis hermanos:

Por el cariño y apoyo en todos los momentos de mi vida.

A mis sobrinos:

Que por el simple hecho de existir son una parte de felicidad que compensa mi vida.

A mi esposo:

Por el apoyo y amor recibido en este largo camino y por creer en mí.

A la Universidad Panamericana:

Por haber sido luz para lograr mi meta más anhelada de obtener una linda profesión.

A mis catedráticos:

Por su entrega y dedicación en todas sus enseñanzas y por los afortunados consejos recibidos que sin duda alguna han sido y serán parte de toda mi vida profesional.

A mis amigos:

Por su amistad sincera y apoyo en el transcurso de toda la carrera y por ser parte importante de muchas anécdotas de mi vida.

A usted que la recibe:

Con todo el respeto y admiración que se merece.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Acoso sexual laboral	01
Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral	09
Marco jurídico de acoso sexual en el ámbito laboral	26
Procedimiento que la víctima debe seguir ante el acoso sexual	55
Conclusiones	60
Referencias	61

Resumen

La presente investigación ha sido elaborada con el fin de dar a conocer a las mujeres trabajadoras la existencia de un problema que constantemente afecta la eficiencia laboral, independientemente del trabajo que cada una desempeñe, este fenómeno se denomina acoso sexual, el cual se realizó con el apoyo de la interpretación de diferentes autores, así como también por el conjunto de normas jurídicas que brindan de cierta manera una esperanza para evitar que la trabajadora utilice la renuncia o abandono de su trabajo como única alternativa.

En el primer título se desarrolló el acoso sexual, desde el punto de vista general, explicando la definición con todos los elementos; las diferentes clases o tipos de acoso sexual y los sujetos que intervienen, con el fin de adquirir un conocimiento amplio para entender mejor la problemática.

El acoso sexual puede manifestarse en cualquier ambiente, sin embargo en esta investigación se analizó en el segundo título en el ámbito laboral, específicamente a la mujer trabajadora, explicando las formas de manifestación, indicando las diferentes formas para identificarlo, así

mismo, la actitud que la trabajadora debe de asumir ante el agresor, además se enfatizó en los efectos legales que dicha conducta conlleva.

En el tercer título se analizó el marco jurídico que ha sido creado con el fin de proteger los derechos humanos y laborales de la mujer que si bien es cierto continua siendo punto de agresión física y psicológica, se interpretó la legislación guatemalteca que tiene relación con el acoso sexual y se destacó la necesidad de tipificar la conducta indignante de acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral.

Finalmente en el título cuarto se explicó el procedimiento que toda mujer trabajadora debe de seguir al verse amenazada por el acoso sexual, con el fin de motivar la denuncia y la inmediata protección del derecho a ser respetada y tratada con dignidad e igualdad por el empleador y compañeros laborales, logrando con ello la eficiencia y productividad laboral en el país.

Palabras clave: Acoso sexual. Mujer. Trabajo. Acosador. Patrono.

Introducción

Derivado de una serie de factores que hoy inciden en las relaciones humanas dentro de la sociedad guatemalteca, surge la problemática del acoso sexual a la mujer, como conducta indeseable e indignante que tiene como efecto el maltrato físico y psicológico.

El acoso sexual constituye una agresión violenta a la mujer en cualquier ambiente que ésta se encuentre, sin embargo la presente investigación se realiza específicamente en el ámbito laboral, ya que la mujer trabajadora hoy en día constituye una parte importante de la fuerza laboral del país, porque contribuye al desarrollo económico, social y cultural del mismo.

La presente investigación describe y analiza el marco jurídico del acoso sexual, enfatizando la ausencia de una norma jurídica que tipifique dicha conducta como una acción típica antijurídica culpable que sea sancionada o castigada con el fin de prevenirla y erradicarla.

Así como también, establece las acciones más inmediatas que toda víctima de este flagelo debe seguir, es decir cómo enfrentar este problema, descubrir con que herramientas cuenta con el fin de afrontar la situación y aplicar una solución para no perder su trabajo o cargo.

Y por último explica el procedimiento que toda trabajadora debe de seguir desde la prevención hasta el enfrentamiento en sí de la problemática, aplicando para ello la denuncia tanto en el ámbito laboral como fuera de éste, encuadrando la conducta dentro de tipos penales.

Acoso sexual laboral

Definición

Según Kurczyn de manera particular la palabra acoso como tal es “sinónimo de hostigamiento. Acosar refiere a una acción de persecución.” (2004:59)

Entendiendo el hostigamiento como un tipo de conducta intimidatorio y humillante con el fin de molestar y agredir la dignidad, libertad y seguridad de una persona. Por otra parte la misma autora define el acoso sexual gramaticalmente como “acción de molestar y/o de perseguir a alguien, con motivos e intenciones sexuales” (2004:59)

Al analizar estas dos citas se entiende por acoso sexual la actitud que una persona adquiere de atosigar o molestar a otra con el fin de obtener un acercamiento sexual es decir placer carnal, a través de amenaza y coacción.

En esencia de esto, es importante definir de manera más precisa el acoso sexual laboral para ello González manifiesta

“Es el comportamiento o propósito, gesto o contacto de orden sexual susceptible de disgustar o humillar al empleado o de ser razonablemente interpretado por dicho empleado, como condiciones de orden sexual para mantener el empleo o tener oportunidades de formación o promoción” (1996:01)

En relación a lo anterior se indica que el acoso sexual laboral posee varios elementos para que sea definido, en primer lugar se establece una conducta maliciosa ya sea verbal o física en segundo lugar que dicha conducta este orientada a obtener acceso carnal es decir que sea sexual y en tercer lugar que se obtenga a cambio la oportunidad de mantener un empleo, salario, puesto o cualquier mejora en el trabajo. La mayoría de definiciones de acoso sexual coinciden en que es una conducta sexual no deseada por una de las partes y que reúne comportamientos físicos, verbales o no verbales.

Una definición exacta y precisa dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco del acoso sexual como tal, no existe por lo tanto este tipo de conducta puede ser denominado amenaza o coacción dentro del ambiente laboral, el artículo 214 del Código Penal decreto 17-73 establece por coacción

Quien, sin estar legítimamente autorizado, mediante procedimiento violento, intimidatorio o en cualquier forma compela a otro, obligue a este para que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra persona lo haga, sea justo o no... (1973:71)

Este artículo tiene como eje central el bien jurídico tutelado de la libertad y seguridad de la persona y tipifica la conducta del hostigamiento o acoso por obligar por medios violentos e intimidatorios a que una persona acceda a realizar algo que no quiere.

Por otra parte el artículo 215 del mismo cuerpo legal establece por amenaza lo siguiente “Quien amenazare a otro con causar al mismo o a sus parientes dentro de los grados de ley, en su persona, honra o propiedad, un mal que constituya o no delito...” (1973:72)

Este artículo se refiere a causarle daño a otra persona tanto a nivel personal como material como consecuencia de un acto que éste se niegue a realizar obligándolo de forma violenta directa e indirectamente.

El decreto 9-2009 Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas, en el artículo 28 reformando el artículo 173 del Código Penal define la violación “quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal...” (2009:10)

Esto significa que toda persona que agrede física o psicológicamente a otra persona y obtenga acceso carnal está cometiendo el delito de violación, lo cual conlleva una conducta típica antijurídica y culpable.

Ahora bien, el artículo 29 del mismo cuerpo legal, el cual reforma el artículo 173 bis del Código Penal, establece por agresión sexual “quien con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a si misma siempre que no constituya delito de violación...” (2009:10). Esta conducta bien podría manifestarse dentro del ámbito laboral, actitud que también constituye un delito y por ende una pena o castigo.

Las anteriores acepciones legales son sinónimos de acoso sexual, debido a la ausencia de una ley que tipifique dicha conducta, sin embargo definen conductas de tipo sexual.

La autora de la presente investigación define el acoso sexual laboral de una forma simple como la acción de hostigar a una persona con el fin de molestarla y así crear un ambiente en donde se sienta mal, afectando a la trabajadora hasta el extremo de que se retire o renuncie de su trabajo.

Todas estas definiciones son sinónimos de acoso sexual por lo tanto se debe de considerar válidas en el ambiente laboral y con mayor razón cuando la víctima es una mujer trabajadora, quien es la más vulnerable y quien se encuentra en constante riesgo de ser acosada por la parte empleadora, conducta que ocasiona problemas psicológicos, sociales, familiares y profesionales, con efectos negativos en el bajo rendimiento dentro de las labores por las cuales fue contratada. Situación que representa una desigualdad de trato.

El acoso sexual es una situación desagradable y ofensiva, para toda persona que lo sufre. Este ataca la autoestima de la víctima y en el ambiente laboral actúa como una intimidación y hostigamiento, en primer lugar psicológico y en otro extremo físico por los diversos comportamientos, abusivos y agresivos por parte de los superiores y de los compañeros laborales.

Clases de acoso sexual

La comisión nacional permanente de los derechos humanos de la mujer indígena, enfatiza los siguientes tipos de acoso sexual en el ámbito laboral

- a) Chantaje sexual, cuando la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza implícita o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre: el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario.
- b) Acoso ambiental, cuando el sujeto activo crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es objeto de la misma y en determinadas circunstancias contraria al principio de igualdad de trato.
- c) Acoso moral, consiste en toda conducta abusiva que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. (2004:35)

Las dos primeras clases de acoso sexual, son importantes interpretarlas para determinar la responsabilidad directa del sujeto activo, sin embargo hay que dejar claro que esta conducta se desarrolla bajo la dirección empresarial o institucional, quien es la responsable de las condiciones en que se desenvuelve la actividad laboral. En la última, solo es un paso indispensable para llegar al acoso sexual ya que previo a obtener acceso carnal, se humilla y ofende psicológicamente.

Martínez, clasifica al acoso sexual de la siguiente manera

- a) Típico es el acoso sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* este requiere un ejercicio de poder o una relación desigual de poder... es típicamente un abuso de poder en este sentido, como lo reconoce la resolución sobre la protección de la dignidad del hombre y la mujer...
- b) Ambiental no se opera una manifestación de poder, sino que se trata de incitaciones o sollicitaciones sexuales importunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso...(1995:23)

En relación a las anteriores clasificaciones el acoso sexual también puede analizarse desde el punto de vista físico el cual se caracteriza por la violencia física propiamente dicha como tocamientos, acercamientos innecesarios, roces, pellizcos y el acceso carnal forzosa e involuntaria, en otras palabras la violación. Verbal se incluyen ejemplos como comentarios, preguntas innecesarias, frases groseras, humillantes, ofensivas. No verbal como silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos por diferentes medios.

Sujetos que intervienen en el acoso sexual

Si bien es cierto uno de los elementos fundamentales para que el acoso sexual exista, son las partes o las personas que actúen o intervengan ya sea activa o pasivamente.

Sujeto activo, denominado también como acosador, agresor, es aquella persona que con premeditación y abuso de ventaja pretende causar daño a otra, ya sea verbal o físicamente.

Los sujetos activos dentro del ámbito laboral pueden ser los siguientes:

- a) empleador o patrono, definido por el artículo 2 del Código de Trabajo decreto 1441 “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”
- b) el trabajador desde el punto de vista de compañerismo dentro del trabajo; el artículo 3 del mismo cuerpo legal lo define como “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”
- c) el representante del patrono; el artículo 4 del cuerpo legal en mención lo denomina como “personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel”.

d) Y como un último sujeto activo está el intermediario el cual es definido por el artículo 5 del Código de Trabajo decreto 1441 como “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecute algún trabajo en beneficio de un patrono”. (1961:14)

Estos sujetos intervienen dentro de una relación laboral o de trabajo, sin embargo cuando actúan u obtienen conductas indebidas, que provoquen daño psicológico y/o físico a otra persona adoptan una personalidad distinta convirtiéndose en acosadores o agresores. El perfil del acosador por lo general refleja una baja autoestima e inseguridad.

González expresa un breve análisis de un estudio realizado por orden de la Secretaria de Estado de los derechos de la mujer en Francia en 1991 que “el 29% es el empleador el hostigador; el 26% un empleado de la dirección, en el 22% compañeros de trabajo y en el 27% clientes” (1996:91). Como se aprecia en este análisis todos pueden ser sujetos activos de acoso sexual, pero la mayoría que actúa como tal es el empleador o patrono.

El sujeto pasivo es aquella persona que recibe el daño denominado víctima, receptor.

Dentro del ámbito laboral por lo general será el trabajador independientemente del sexo, sin embargo, por la vulnerabilidad predomina la mujer trabajadora desde los diferentes roles, ejecutando labores desde una profesión hasta un arte u oficio, independientemente del lugar donde lo realice. Sin embargo pueden darse casos en los cuales el sujeto pasivo sea el patrono, el representante o el intermediario.

Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral

En Guatemala el acoso sexual más allá de ser un problema es un fenómeno social, porque se practica cotidianamente y no es casualidad que la mayoría de las víctimas sean mujeres, esto es producto de una sociedad machista en otras palabras porque existe una supremacía social masculina sobre la femenina, a partir de la cual se subordina a las mujeres.

Cabe mencionar que la posición social de los hombres en Guatemala normalmente se relaciona con aquellos espacios desde donde se ejerce el poder tanto en el ambiente público, como en el privado, sin embargo la posición social de la mujer se relaciona con la pasividad y la receptividad del poder.

La mujer ha estado relegada al ámbito doméstico y por lo tanto los espacios femeninos en el ámbito laboral aún son muy escasos y son difíciles de adquirir y mantener y cuando logra su estabilidad se ve automáticamente en una posición de vulnerabilidad y muchas veces de subordinación en la jerarquía laboral.

En el trabajo entonces la mujer es percibida como ajena a ese espacio porque las concepciones culturales sobre el rol de la mujer no coinciden con éste. Esto se resume a la discriminación en el ambiente laboral por género situación que no permite la Constitución Política de la República de Guatemala ya que en el artículo 4 establece que “...el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades...” llegando al extremo del acoso sexual con el fin de eliminarla por completo de la sociedad laboral.

Formas de identificación

Lamentablemente en el campo de la sexualidad, se enseña que es el hombre quien debe imponer el control sobre el cuerpo femenino, ya sea por chantaje, intimidación y violencia, estos son referentes para facilitar la existencia del acoso sexual como una práctica común dentro de la vida del ser humano. A pesar de ello, el acoso sexual en el ambiente laboral,

debe ser identificado por cualquiera de las personas que desempeñan las diferentes funciones o roles profesionales.

El acoso sexual, puede manifestarse de diferentes maneras puede ser expresado dentro de un comportamiento verbal o físico siempre de índole sexual.

Solís ejemplifica a continuación algunas formas de manifestación del acoso sexual de manera general

- ✓ Contacto físico innecesario y no deseado
- ✓ Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal
- ✓ Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad
- ✓ Invitaciones comprometedoras
- ✓ Petición de favores sexuales
- ✓ Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual
- ✓ Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales
- ✓ Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual
- ✓ Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual
- ✓ Ojeada de desdén
- ✓ Propagar rumores sexuales acerca de la víctima
- ✓ Jalar la ropa de manera sexual, hacia afuera o hacia abajo
- ✓ Mostrar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales
- ✓ Bloquear el paso de manera sexual
- ✓ Forzar a besar
- ✓ Llamar a la víctima gay o lesbiana

- ✓ Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario
- ✓ Utilización o exhibición de material pornográfico. (2001:05)

Estos patrones son muy comunes y son indicativos que la persona es acosada sexualmente, independientemente del lugar donde se encuentre, pero importante es exponer la clasificación del acoso sexual laboral y para ello Martínez citando a Teran manifiesta los siguientes:

a) Abuso verbal o comentarios sexistas sobre la apariencia física del empleado; b) frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas; c) preguntas indiscretas sobre su vida privada; d) separarlo de los ámbitos propios del trabajo para que la conversación tenga mayor intimidad; e) conductas sexistas generalizadas, destacando persistentemente la sexualidad en todos los contextos; f) insinuaciones sexuales inconvenientes y ofensivas; g) solicitud de relaciones íntimas, aun sin requerir el coito, u otro tipo de conducta de naturaleza sexual, mediante promesas de beneficios o recompensas; h) exigencia de favores sexuales bajo amenazas, implícitas o descubiertas, referidas al empleo; i) exhibición de material pornográfico, como revistas, fotografías u objetos, así como colocar en las paredes del ámbito laboral imágenes de tal naturaleza; j) tocamientos, roces pellizcos deliberados y ofensivos; k) cualquier ejercicio de violencia física o verbal. (1995:24)

Las anteriores actitudes, son indicadores de acoso sexual, sin embargo se destaca que dichas manifestaciones deben de ocurrir en contra de la voluntad de la víctima.

Es imposible determinar una lista precisa que refleje todas las conductas que identifiquen el acoso sexual en el ambiente laboral, sin embargo las mencionadas por Martínez son las más aceptadas en virtud de que son determinantes del ambiente laboral.

Detección del problema y actitud preventiva

El acoso sexual dentro del ambiente laboral, suele ser percibido por todas las personas que intervienen en dicho ambiente, especialmente por la mujer quien es víctima.

A continuación Solís, refiere los siguientes medios de verificación dentro del entorno por medio de la observación detenida de este reprochable comportamiento:

- 1) Exclusión de las invitaciones a festejos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
- 2) La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
- 3) Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinados empleados cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
- 4) La negativa de trabajar con determinadas personas.
- 5) Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tienen relación con la presencia de estrés en el empleado.
- 6) Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
- 7) Se detecta un conflicto serio pero las trabajadoras responden con el silencio.
(2001:09)

Estas actitudes son indicadoras de que el acoso sexual se está efectuando en el ambiente laboral, otras situaciones según la autora de esta investigación pueden ser, el temor de hablar abiertamente o

cómodamente de ciertos actos que identifiquen el acoso sexual, la no aceptación del problema en el entorno laboral y en caso extremo la aceptación del acoso sexual o su consentimiento, por la imperiosa necesidad de trabajar.

Desafortunadamente las más afectas por el fenómeno son las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad, la inexperiencia, la falta de conocimientos legales, problemas de personalidad como la timidez, además las mujeres solteras, separadas, divorciadas o con vida sexual activa.

Así mismo se puede detectar el acoso sexual después de que la trabajadora haya sido víctima porque opina que la sexualidad sigue siendo un tabú, del cual no quiere hablar ni reflexionar, también porque ha sufrido la victimización o sea la negligencia o indiferencia de la persona más inmediata superior dentro de la jerarquía laboral, porque constantemente recibe críticas y burlas de sus superiores y compañeros de trabajo por quejarse con su jefe, también por el temor de que publiquen los sucesos de acoso sexual.

Ahora bien, es importante indicar que el acoso sexual, se detecta con mayor frecuencia en el sector informal de la economía, como empleos no regulados sobre todo en comercios minoristas; también se detecta según el atractivo personal del trabajador, como secretarías, recepcionistas,

meseras o despachadoras de bebidas, las trabajadoras del ambiente doméstico, o en el mantenimiento o elaboración de alimentos, no obstante también en el sector formal a menor escala por el nivel de profesionalismo y conocimiento de derechos.

Las anteriores manifestaciones de acoso sexual, según la autora de la presente investigación puede ser clasificada en diferentes grados o escalas siendo interpretadas de la siguiente manera

- ✓ Acoso sexual leve, puede ser identificado por carteles, breves mensajes en el área de trabajo, imágenes de tipo sexual ya sean directas o indirectas, piropos o comentarios mal intencionados, miradas morbosas, gestos de deseo sexual, bromas de la vida personal y sexual de la víctima.
- ✓ Acoso sexual moderado, insistencia de invitaciones para salir en horarios fuera del trabajo, reuniones sin objetivos laborales; intención de llevar a la víctima dentro de algún vehículo con engaños o con cualquier excusa inexplicable; promesa a la víctima de mejoras laborales, o de obtener cargos o puestos si accede a las propuestas del agresor; llamadas telefónicas insistentes, correos o mensajes por medios electrónicos, amenazando que perderá su trabajo o cargo si no accede.

- ✓ Acoso sexual grave, manoseo, tocamientos, presiones, pellizcos, todos en contra de la voluntad de la víctima, amenazas extremas, golpes, forzar para tener relaciones sexuales, consumando la violación.

Estos niveles de acoso o asedio sexual, consecuentemente repercuten en la vida personal, familiar y social de la víctima, de manera directa expresando sentimiento de inseguridad y miedo; ansiedad, baja autoestima, tensión psicológica y física, ciertos tipos de irritabilidad como gritos desesperación, depresión, incapacidad para concentrarse en las labores, insomnio, fatiga crónica, dolores de cabeza; enfermedades de origen psicosomático, escasa motivación, induciendo a la víctima al alcoholismo, abuso y dependencia a medicamentos y perturbaciones familiares.

Por lo general cuando la víctima está involucrada, con este problema dentro del trabajo y quiera o pretenda salir de esta situación, a su primer o segundo intento, se encuentra con represalias y enfrentamientos con el acosador o agresor quien de forma encubierta se las ingenia para restringirle permisos, licencias, horarios, horas extras, además, se comporta de manera negligente, maltratándola frente a terceros, expresando su poder de manera soberbia, exigiéndole la renuncia o en su defecto el despido directo justificado, argumentando que no es una buena trabajadora.

Todas estas consecuencias son indignantes y perturbadoras para la trabajadora y no deberían de existir porque en todo trabajo ya sea formal e informal tiene que existir condiciones de salud mental y física así como también higiene y seguridad por precepto legal, para ello el Código de Trabajo en el artículo 197 establece que “todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios” (1961:109)

Después de haber analizado como identificar el acoso sexual, necesario es determinar la actitud preventiva que toda víctima debe de asumir, se debe prestar la suficiente alerta del problema en el ambiente laboral, para ello cada empresa debe buscar, diferentes métodos de prevención a nivel de la administración del personal, Solís propone que el entorno laboral debe estar exento de:

1. Todo comportamiento intempestivo de connotación sexual u otro comportamiento fundado en el sexo, que afecte la dignidad de la mujer y del hombre que trabaja y;
2. Toda represalia ejercida contra una denunciante o de cualquier persona que desea atestiguar o haya atestado en el caso de una denuncia. (2001:18)

Ambas propuestas deben ser adoptadas por la empresa pero además deben ser resaltadas en cada trabajador no como recomendación sino como una prohibición con el fin de disminuir el acoso sexual.

Es importante señalar algunas actividades de carácter preventivo que coadyuven a mantener un ambiente cordial en el ámbito laboral.

En primer lugar, es importante que se incorporen constantes campañas de sensibilización a nivel general, exigiendo principalmente que la parte patronal desarrolle foros o charlas en el trabajo con el objetivo de identificar el problema, reconociendo las dimensiones humanas del acoso sexual así como los efectos que ocasione especialmente en la eficiencia y productividad de la empresa.

Dichas campañas deben ser impulsadas a nivel de trabajadores, patronos, seguridad, clientes, proveedores, no solo por medio de charlas, sino conversaciones, afiches, circulares, trifoliales, boletines, gorras, playeras con consignas, todas contra el acoso sexual, en los ambientes de la empresa, beneficiando con ello la libertad, salud y seguridad.

Las campañas de sensibilización contribuyen a visibilizar y buscar mecanismos en conjunto para combatir el acoso sexual, también ayudan a controlar los posibles acosadores y víctimas con los diferentes comportamientos o reacciones que provoque el tema de acoso sexual en ellos.

Las campañas de sensibilización también deben tener una política clara específicamente en la relación laboral, inculcando el respeto a la dignidad de las trabajadoras.

En segundo lugar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente. La lucha contra el acoso sexual en una empresa debe ser un principio de política empresarial es decir, que debe quedar claro en la mente de las personas que integran o integrarán la unidad productiva, que el acoso sexual queda o está totalmente prohibido y que es sancionado, este mensaje debe enviarse constantemente de manera clara y directa además tiene que ser supervisado y controlado.

En tercer lugar, se debe propiciar un ambiente laboral seguro sano y respetuoso la parte empleadora debe actuar con responsabilidad brindando un buen ejemplo para los trabajadores, por lo tanto debe de evitarse a toda costa en cada espacio laboral conductas hostiles o abusivas, por ende la parte empleadora debe mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el acoso sexual por ejemplo, que cualquier persona tenga conductas discriminatorias ya sea amenazantes o humillantes tanto verbales como físicas, así como también expresiones ofensivas o si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo de las empleadas sin tomar en cuenta el efecto del nivel psicológico que pueda causar dicha conducta.

En cuarto lugar, se propone que toda empresa debe reglar normas de carácter preventivo, por ejemplo a) negarse a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores sexuales, como

una legítima defensa de la empresa no como actitud discriminatoria; b) regular la obligación de documentar en los expedientes laborales las conductas hostigadoras de cada empleado, en el caso del acosador mas no en el expediente de la víctima; c) obligación del empleador relativa a que al proporcionar referencias de un ex trabajador, se informe algún antecedente de acoso sexual previamente comprobado.

Además se deben aplicar normas de carácter disciplinario a nivel interno como por ejemplo a) crear un régimen disciplinario, con ciertos tipos de sanciones, dependiendo la gravedad del acoso, estas deben ir desde la suspensión del trabajo hasta el despido; b) regular debidamente los procedimientos a nivel interno, con el objeto de garantizar el debido proceso especialmente el relativo al principio constitucional del derecho de defensa establecido en el artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica "... nadie puede ser condenado, sin haber sido citado, oído y vencido en juicio..." (1985:26)

Se deben adoptar procedimientos eficientes, cortos y claros, es decir aplicar resolución rápida de cada situación de acoso ya sea verbal o físico, explicando claramente los derechos y deberes del acosador y de la víctima, tomando en cuenta que se puede resolver a nivel interno y externo.

En quinto lugar; se sugiere que todo sindicato de trabajadores adopte la iniciativa de responder en defensa de los agremiados, planteando constantes medidas de prevención exigiendo su inclusión en los reglamentos internos de trabajo.

Solís, ejemplifica tres casos en los cuales se encuentra legislado el acoso sexual laboral como forma de prevención siendo los siguientes:

- a. El pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Instituto Nacional de Electrificación INDE y el Sindicato de Trabajadores STINDE el 16 de noviembre de 1994 legisló el acoso sexual en la cláusula segunda definiciones: Acoso u hostigamiento sexual: se entiende por Acoso Sexual u hostigamiento sexual, toda acción que vaya dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo. El artículo 55 causales de despidos: “Son causas justas que facultan al INDE para destituir a los trabajadores (as), sin responsabilidad de su parte, siempre que las mismas sean comprobadas: a) cuando el trabajador (a) durante sus labores, de manera evidente y reiterada, acose u hostigue sexualmente a cualquier otro (a) trabajador (a);...”
- b. La ley de la Carrera Judicial, en el título Régimen Disciplinario, señala como una falta grave la conducta y tratamientos discriminatorios en el ejercicio del cargo Artículo 40. Así mismo estipula que es falta gravísima: el cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral, artículo 41.
- c. La ley de Servicio Civil del Organismo Judicial en el título de Régimen Disciplinario, tipifica como una falta gravísima, el cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos casos de índole sexual o laboral. (2001:17)

Estos tres ejemplos son referentes alentadores para esta problemática y motivan para que cualquier entidad de carácter público o privado, adquiera la iniciativa de incluir medidas preventivas dentro de los reglamentos internos de trabajo para advertir que tal comportamiento o conducta ofensiva sea sancionada.

Efectos legales del acoso sexual laboral

Ossorio establece el significado de efecto como “hecho que, como consecuente se deriva de otro que es su antecedente... consecuencias que, según la norma deben producir...” (2001:273)

La cita anterior se refiere a las consecuencias que conlleva la conducta de acoso sexual, para ello es importante aclarar que dicha conducta no se encuentra regulada o tipificada dentro de ninguna ley de manera específica, situación que provoca un desaliento para la mujer trabajadora, sin embargo es preciso establecer que el acoso sexual es sinónimo de violencia y discriminación de la mujer en el ámbito laboral así como también se adhieren elementos como la coacción y amenaza situaciones que si están tipificadas dentro de la ley penal.

Por ende las consecuencias legales del acoso sexual cuando está acompañado con amenaza o cuando se ejerza coacción se acude a lo establecido en el artículo 214 del Código Penal decreto 1773:

“quien sin estar legítimamente autorizado, mediante procedimiento violento, intimidatorio o que en cualquier forma compela a otro, obligue a este para que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra persona lo haga, sea justo o no será sancionado con prisión de síes meses a dos años...”

Por otra parte el artículo 215 del mismo cuerpo legal establece lo concerniente al delito de amenaza:

“quien amenazare a otro con causar al mismo o a sus parientes dentro de los grados de ley, a su persona, honra o propiedad, un mal que constituya o no delito, será sancionado con prisión de seis meses a tres años” (1973:71)

El análisis de ambos artículos tiene como consecuencia legal la prisión por atentar contra la libertad y seguridad de la persona, independientemente de la ley laboral que carece de lineamientos en relación al acoso sexual como tal, todo trabajador puede accionar en contra del agresor a través de estas dos figuras penales.

Así también el acoso sexual es sinónimo de chantaje sexual lo cual se encuadra dentro del delito regulado en el artículo 262 del Código Penal:

“comete delito de chantaje quien exigiere a otro, dinero, recompensa o efectos, bajo amenaza directa o encubierta de imputaciones contra su honor o prestigio, o de violación o divulgación de secretos en perjuicio del mismo, de su familia o de la entidad en cuya gestión intervenga o tenga interés. El responsable de este delito será sancionado con prisión de tres a ocho años” (1973:87)

Esto conlleva a determinar que un efecto legal es la prisión por cometer el delito de chantaje como medio de llegar al acoso sexual, afectando el honor o prestigio, con comentarios sexuales en contra de su persona y familia.

Estos delitos pueden ser aplicados ante la presencia del acoso sexual por lo tanto la víctima puede accionar por medio de la denuncia con el fin de que el acosador pague el daño causado con prisión de un rango de seis meses hasta ocho años según la figura típica que se aplique.

El decreto 9-2009 Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas, en el artículo 28 reformando al artículo 173 del Código Penal define la violación “quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal... será sancionado con pena de prisión de ocho a doce años” (2009:10). Lo cual puede darse ya que el acoso sexual en escala grave o gravísima puede llegar al extremo de cometer violación sexual a la víctima.

Sin embargo el artículo 29 del decreto 9-2009 adiciona el tipo penal de agresión sexual el cual establece “quien con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o así misma, siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco a ocho años (2009:10)

Ambos delitos tienen relación con el acoso sexual de forma general es decir independientemente del ambiente donde éste se presente, lo importante es que la conducta se desarrolle con intención de agredir a la persona física o psicológicamente.

En otro orden de ideas vale la pena mencionar que el derecho laboral puede sancionar el acoso sexual toda vez que se encuentre en los estatutos del reglamento interior de trabajo específicamente como una prohibición o en todo caso cuando el empleador considere como actitud preventiva alguna campaña de sensibilización en relación al acoso sexual en el ambiente laboral de determinada empresa, aplicando para ello lo establecido en el artículo 60 del Código de Trabajo el cual establece “el reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relativas a higiene y seguridad en las labores...” específicamente la literal e) del mismo artículo que textualmente expresa “las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas...” (1961:35)

Todo reglamento interior de trabajo o código de conducta que se redacte debe contener normas disciplinarias que prevengan y sancionen el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral.

Dichas disposiciones disciplinarias y procedimientos surten los siguientes efectos en el Código de Trabajo artículo 60 literal e) establece que:

“...Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión de trabajo sin goce de salarios, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que se indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción sino en los casos expresamente previstos en la respectivo reglamento” (1961:35)

En relación al debido proceso es fundamental que se adopte como principio de toda política laboral de la empresa la prohibición expresa del acoso sexual. Esto debe estar debidamente explicado en las normas internas.

Lo conveniente es tipificar las faltas relacionadas con el acoso sexual, así mismo como la graduación de faltas de graves a gravísimas y su correspondiente penalidad, además se debe regular una dependencia, departamento u oficina dentro de la empresa competente para recibir la denuncia de esta clase de faltas.

Entre otros efectos se mencionan, daños psicológicos para la víctima, pérdida del empleo obligándola a renunciar además el desinterés por exigir el derecho del pago de sus prestaciones laborales.

Marco jurídico del acoso sexual en el ámbito laboral

En un sentido común el acoso sexual es cualquier invitación, no importa cuán abierta, expresa o sutil sea, la cual es intencionalmente destinada a causar un daño a otra persona ya sea física o verbal, es decir es una conducta irrespetuosa y maliciosa, por ello como eje central de esta investigación es de vital importancia analizar el conjunto de leyes,

reglamentos, acuerdos que norman la conducta del acoso sexual, para ello se realiza un breve análisis de derecho comparado en el ámbito laboral.

Las leyes y códigos de trabajo en distintos países, contienen normas relativas al acoso sexual a continuación González señala que:

En Canadá, el código federal de trabajo de 1984 en la parte III capítulo 39, división 12 punto 1.7 contiene la prohibición del asedio sexual, siendo aplicable esta ley a toda la actividad financiera, bancaria, de las comunicaciones y del transporte, proveyendo además a las administraciones provinciales un modelo eficaz para sus regulaciones locales. (1996:177)

Este código ha tipificado el acoso sexual como cualquier conducta comentario gesto o contacto que se relacione con la palabra sexual y significa ofensa o humillación para cualquier empleado, dicha ley obliga al empleador a que se comprometa con el cuidado de que todo empleado esté libre de acoso sexual.

González, expone que:

En España la ley 3, del 3 de marzo de 1989 en el artículo 4.2 (c) establece que los trabajadores tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual (1996:178)

Esta norma jurídica protege el derecho de la dignidad de todo trabajador, así como también protege el derecho de la seguridad física ante cualquier tipo de agresión pero resalta que sea de origen sexual.

Así mismo, la legislación mexicana establece el acoso sexual en su propia esencia dentro del Código Penal Federal, mas no en el Código de Trabajo, para ello Kurczyn establece lo siguiente:

Se citan dos ejemplos de una supuesta definición en leyes penales, subrayando que son los tipos de delitos que recogen el Código Penal Federal y el Código Penal nuevo para el Distrito Federal. A) Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Artículo 259 Bis al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación se impondrá sanción hasta cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

B) Nuevo Código Penal para el Distrito Federal, Título Quinto Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual. Artículo 179 al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrán de tres meses a seis años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechare de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá sustitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela. (2004:61)

Ambos párrafos de la cita anterior tipifican de forma precisa el acoso sexual tanto de forma general como en lo laboral, protegiendo el bien jurídico de la libertad y seguridad sexual en primer lugar porque se hace referencia a que el acoso sexual es un delito que se encuentra tipificado en dos códigos penales tanto en el código anterior como en el reciente, lo esencial aquí es la importancia que el legislador mexicano le da a tal conducta porque aunque son dos códigos penales ambos contienen dicha normativa. En segundo lugar la norma jurídica contenida en el artículo

259 bis del Código Penal Federal, define el acoso sexual como un asedio constante para toda persona independientemente del sexo de la víctima e incluye el espíritu de la norma en que esta conducta mantenga como agravante la posición jerárquica es decir el cargo que ostente el agresor de naturaleza laboral. En tercer lugar es la sanción a imponer es muy pobre ya que se reduce a una multa de cuarenta días, a menos que se haya cometido por un servidor público la sanción es equivalente a la destitución del cargo.

Ahora bien en la interpretación del artículo 179 del nuevo Código Penal para el Distrito Federal establece con mejor precisión el acoso sexual incluyendo dentro de la norma elementos como la denominación de psicosexual en virtud de que el acoso se realice tanto psicológico como físico además la amenaza de la víctima y protege la libertad y la seguridad sexual también mejora la sanción ya que consiste en prisión dentro de un rango de tres meses hasta seis años y en el caso del servidor público además de la prisión la destitución del cargo considerando una sanción más severa. Y por último que si bien la conducta del acoso sexual se encuentra tipificada dentro de la ley penal sus efectos legales se aplican en el derecho laboral de dicho país.

Kurzczyn hace referencia del acoso sexual laboral dentro de otras legislaciones internacionales mencionando las siguientes:

La Ley de contrato de trabajo en Nueva Zelanda considera acoso sexual en el trabajo cuando hay proposiciones de intercambio sexual, contactos u otras formas de actividad sexual, cuyo contenido importa una propuesta de mejor trato, una amenaza de trato desfavorable, perder el empleo o adquirir un nuevo empleo, así como el uso de palabras verbales o escritas de naturaleza sexual, o conductas de tal naturaleza, que no son aceptadas por el empleado, o bien por las que éste se considera ofendido y que, por repetidas o por su significación, producen un efecto negativo sobre el empleo, sus condiciones de desempeño o de la propia satisfacción del trabajo. (2004:67)

En esta cita cabe resaltar que la ley laboral del país en mención, define al acoso sexual de una manera general como intercambio sexual por medio de contacto o cualquier otra forma que sea con fines sexuales condicionando a la víctima a un mejor trato laboral y amenazándola ante la negativa, de perder su empleo y además expone dos clases de acoso sexual, sin embargo carece de tipicidad al no sancionar dicha conducta simplemente menciona que causa efecto negativo en el empleo.

Otra comparación que realiza Kurzczyn del acoso sexual laboral es la contenida en la ley número 17/88 de Puerto Rico, misma que define el acoso sexual “como cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo que afecta las oportunidades, el empleo mismo, sus términos y condiciones o afecta al lugar de trabajo” (2004:68)

Esta ley define al acoso sexual como una conducta no provocada que está íntimamente relacionada con el empleo y que conlleva efectos en la reducción del empleo afectando todo lo relativo al trabajo.

El acoso sexual en el ámbito laboral se encuentra incluido considerablemente en la legislación internacional sin embargo, para no perder la perspectiva de la presente investigación se ha realizado un breve análisis para demostrar la existencia de dicha problemática, ahora bien menester es, mencionar las acciones que han tomado los organismos internacionales en relación a esta temática ya que constituyen un pilar importante dentro del ámbito jurídico.

Los organismos de diferentes países han tratado de manera directa e indirecta el acoso sexual protegiendo la dignificación de la mujer, la no discriminación y la igualdad de trato entre los sexos.

Para su validez el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio de preeminencia del derecho internacional sobre el interno en materia de derechos humanos. Los convenios internacionales que regulan algunos aspectos de acoso sexual como una violación a los derechos humanos son los siguientes:

➤ Declaración Universal de Derechos Humanos

El espíritu positivo se establece en el primer considerando con el que aborda el tema de las diferencias, pues al declarar que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo, se fundamentan en el reconocimiento de la dignidad intrínseca y los derechos ilegales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (1948:01)

Lo anterior establece una clara divergencia entre el ser humano con la dignidad intrínseca, como parte de su propia naturaleza y los derechos humanos como producto social con aspiraciones de universalidad que deben ser iguales e inalienables para todos.

➤ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de *Belem do Pará*

Fue ratificada por el Congreso de la Republica, mediante decreto 64-94, define el acoso sexual como un tipo de violencia en el artículo 1 el cual establece

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (1994:01)

Este artículo establece un vínculo entre la acción de violencia que ocasione un daño o un sufrimiento físico o psicológico de índole sexual específicamente en contra de la mujer en cualquier ambiente que ésta se encuentre.

Además el artículo 2 se refiere al acoso sexual en el ambiente laboral específicamente la literal b) misma que expresa

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica... b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar... (1994:01)

Lo anterior determina diferentes formas de conducta como contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios de contenido sexual, bromas directas e indirectas, exhibición de materiales pornográficos no solo en el ámbito laboral sino que en establecimientos educativos o de salud.

Esta convención incluye explícitamente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra la mujer, además exige a los Estados partes incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas que ayuden a prevenir, sancionar y erradicar la violencia y asegurar que la mujer tenga acceso al resarcimiento y reparación del daño.

Además, tiene como objetivo adoptar medidas específicas en forma continua, programas que fomenten el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer en un ambiente libre de violencia, así como también la protección y respeto a todos sus derechos.

Implementando patrones socioculturales de cambios de conducta entre hombres y mujeres con el fin de contrarrestar principios y costumbres que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

➤ Organización Internacional del Trabajo –OIT-

Ha tratado el hostigamiento sexual, como una forma de discriminación sexual. Según la comisión permanente de los derechos humanos de la mujer indígena, la OIT menciona que “el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada pueda percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo, influye en las decisiones adoptadas en dicha materia, perjudica el rendimiento profesional, humilla, e insulta a la persona que lo padece” (2004:31)

La OIT es el único organismo que reconoce el trato de género y la raza en caso de la discriminación contra la mujer refiriéndose específicamente al hostigamiento sexual.

Legislación guatemalteca

Ahora bien, después de haber realizado una breve interpretación del acoso sexual con el derecho comparado y el derecho internacional, es importante que se aborde el acoso sexual a la mujer en el ámbito legal guatemalteco.

➤ Constitución Política de la República de Guatemala

En el título I dentro del capítulo único, expresa literalmente artículo 1 “Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común” (1985:3)

Este artículo es fundamental ya que el Estado como tal, por medio de todas las organizaciones públicas que lo integran sin excepción y con todos los recursos materiales y financieros que tenga a su disposición debe cumplir los fines de la protección a la persona y a la familia. Ossorio expresa por protección “ayuda, amparo, favorecimiento” (2001:623) esto significa que el Estado ampara a cada persona de manera individual desde su concepción hasta el último día de su vida de igual manera a la familia desde su constitución legal o jurídica, obligando para ello a las autoridades a procurar su consolidación y continuidad.

Este artículo posee además un fin supremo, un fin por excelencia que es necesario para esta investigación interpretarlo como lo es el bien común, es tan necesario porque este bien común debe de prevalecer sobre otros fines por lo tanto la omisión de esto provoca la injusticia y la inseguridad para cada habitante de Guatemala.

Por lo anterior el problema del acoso sexual en el ambiente laboral daña específicamente el bien común puesto que provoca un desorden y un ambiente hostil no solo para la víctima que lo padece sino que también para la empresa porque disminuye la eficiencia y productividad.

El artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona” (1985:5)

El deber es sinónimo de obligación para los tres organismos del Estado, que en su conjunto y con cada función específica deben ejecutar decisiones individuales y sociales a beneficio de los habitantes del Estado.

Además el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dentro del capítulo I referente a los derechos individuales consagra el derecho a la libertad e igualdad

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. (1985:12)

Este artículo impone que situaciones iguales sean tratadas de la misma forma, sin distinción de sexo, raza, edad, religión, además hace referencia a la dignidad humana prohibiendo la violación de ésta en cualquier forma en que pueda ocurrir.

Los anteriores artículos se refieren a los derechos humanos dignificando a la persona en todo su entorno, sin embargo es necesario que se incluya para un mejor entendimiento la protección que la Constitución Política de la República de Guatemala brinda a la mujer trabajadora por lo tanto a continuación se menciona el derecho de trabajo considerando que este ambiente es propicio para el acoso sexual.

En la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de trabajo que toda persona tiene específicamente el artículo 101 que establece “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social” (1985:160)

Una definición doctrinal del derecho de trabajo la establece Franco “Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores”... (2007:20)

El derecho de trabajo es la facultad que toda persona individual tiene, en este caso de elegir la actividad lícita que le permita la subsistencia pero a la vez le exige al empleador por el cumplimiento de todas las prestaciones sociales que se deriva del trabajo, establecidas por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo mismas que por precepto constitucional son irrenunciables.

El régimen laboral guatemalteco debe organizarse conforme los principios de justicia social haciendo referencia a principio según Ossorio “fundamento de algo” (2001:608) es decir con fundamentos constitucionales de carácter reglamentarios los cuales están contenidos dentro del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual literalmente expresa “derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” (1985:162)

Este artículo contiene una larga lista de derechos y prestaciones laborales que obligadamente debe observar la legislación ordinaria laboral estatutos, convenios, reglamentos laborales. En relación a esta investigación se analiza la literal k) del artículo 102 que expresa:

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez... (1985:163)

Franco, menciona el origen del trabajo de la mujer así:

Durante el siglo XIX y los primeros años del siglo XX la afluencia de la mujer al trabajo industrial se fue incrementando progresivamente, en casi todos los países europeos a medida de su desenvolvimiento, pero un aspecto que se puede palpar en todos los casos es que casi todas las mujeres que trabajaban pertenecían a los sectores más pobres de la sociedad y precisamente para asegurar su subsistencia se incorporaban al trabajo... sin embargo la primera guerra mundial fue la que produjo que los países beligerantes se vieran urgidos a movilizar millones de mujeres para constituir el ejército obrero... en efecto durante la primera guerra mundial, la mujer demostró el firme tesón del continuo bregar que podía suplir al hombre en todas las actividades, movió con hoscas guantes en sus bellas manos las gigantescas maquinarias, hizo sonar el yunque con el pesado martillo, labro la tierra y recogió su fruto, dirigió con maestría y obedeció con diligencia de hormiga laboriosa. (2007:523)

Como se aprecia en esta cita la participación de la mujer en el trabajo surge conjuntamente con el trabajo industrial incrementándose a gran escala hasta el día de hoy, la mujer trabajadora durante esa época realiza actividades eminentemente masculinas, demostrando con ello su capacidad para ser reconocida como trabajadora.

Franco, define los presupuestos del trabajo de la mujer, mencionando a Asplund “... se refieren a todos aquellos casos donde la ley autoriza el trabajo de la mujer, en la forma y condiciones allí expresas” (2007:525)

Estos presupuestos están contenidos dentro del título cuarto denominado trabajo sujeto a regímenes especiales, en el capítulo segundo subtulado trabajo de mujeres y menores de edad, específicamente en el artículo 147 del Código de Trabajo decreto 1441 que establece “ el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral” esta norma jurídica requiere que todo empleador debe valorar la edad de la mujer y sus condiciones físicas así como también acorde al desarrollo intelectual y moral.

Franco, menciona que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el trabajo de la mujer en 1944 permite establecer los siguientes fines

- a) Plenitud de derechos políticos y sociales
- b) Máximas facilidades educativas y profesionales
- c) Mayores oportunidades para el trabajo
- d) Remuneración no disminuida por razón del sexo
- e) Protección física contra los trabajos insalubres e inmorales
- f) Defensa contra la explotación económica
- g) Protección legal de la maternidad
- h) Libertad de asociación
- i) Empleo de mujeres con responsabilidades familiares, de manera que se armonicen estas con los ingresos que procure aquel
- j) Adopción de medidas de seguridad social y bienestar general para la mujer trabajadora (2007:524)

Los anteriores fines, son recomendaciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de mantener la igualdad de la mujer en toda su dimensión en relación al hombre.

Después de analizar el derecho de la mujer trabajadora, así como la protección que la Constitución Política de la República de Guatemala le brinda para ser libre y trabajar, el Código de Trabajo decreto 1441 incluye el trabajo de la mujer como un régimen especial, con el fin de ofrecerle un mejor trato y darle las mejores oportunidades, pero esto es insuficiente ya que lamentablemente la mujer trabajadora hoy por hoy es presa de muchas situaciones que provocan un desequilibrio psicológico, físico y profesional impidiéndole el disfrute y goce de todos los derechos que le asisten.

La mujer trabajadora es perseguida por el acoso sexual por parte de su jefe o de algún compañero de trabajo encontrándose completamente sola ante esta situación, contando con escasas oportunidades para enfrentar tal situación desde el punto de vista legal.

Por ello el Estado de Guatemala ha creado una serie de instrumentos legales para combatir algunos vejámenes que la mujer sufre como la discriminación, la violencia y dentro de ésta la violencia sexual o el acoso sexual. Por lo tanto se clasifican de la siguiente manera:

Leyes ordinarias

En el contexto de la legislación guatemalteca, existen diversos códigos y leyes que en cierta forma aceptan la presencia de la figura del acoso sexual, pero lamentablemente no de manera literal, por lo que a continuación se detallan aquellos que refieren el acoso sexual como sinónimo de violencia.

- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar; de acuerdo al artículo 1 del decreto número 97-96 del Congreso de la República de Guatemala, la violencia intrafamiliar, constituye “una violación a los derechos humanos y para los efectos de esta ley se debe entender como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado, a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes conviviente o ex conviviente, cónyuge o ex cónyuge o con quien se haya procreado hijos” (1996:01)

Por lo que incumbe al tema que se desarrolla en virtud de que interpreta que toda acción u omisión dañina que se realice en contra de otra persona, física, sexual, psicológica o patrimonial constituye una violación a los derechos humanos.

- Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas Decreto número 9-2009 misma que reformó un título del Código Penal decreto 17-73 en relación a los delitos que atentan contra la libertad y seguridad sexual.

El artículo 1 del decreto 09-2009 establece “La presente ley tiene por objeto prevenir, reprimir, sancionar y erradicar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, la atención y protección de sus víctimas...” (2009:03)

Esta ley dentro del capítulo I menciona todo lo relacionado a la violencia sexual definiendo la violación “quien con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal...” artículo 28; tipificándola y sancionando dicha conducta, con pena de prisión de ocho a doce años. Este artículo tipifica el acoso sexual en escala grave cuando se consume con la violación.

El artículo 29 del decreto 09-2009 se refiere a agresión sexual “quien con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona sin que constituya delito de violación...” (2009-10) esta norma jurídica es más específica en relación al acoso sexual puesto que todo acto sexual o erótico que se realice con el fin de hostigar e intimidar a otra persona comete delito, siempre que no exista acceso carnal esto sería un acoso sexual leve a moderado.

Por otra parte el mismo cuerpo legal en el capítulo V establece los delitos contra la indemnidad sexual de las personas el artículo 32 reformando al artículo 188 del Código Penal decreto 17-73 el cual establece “exhibicionismo sexual quien ejecute, o hiciere ejecutar a otra persona, actos sexuales...” (2009:11) esta norma tipifica la conducta desagradable que una persona realice en relación a actos sexuales indecorosos como pornografía lo cual puede darse dentro del acoso sexual.

El artículo 34 del decreto 09-2009 se refiere a la violación a la intimidad sexual así:

Violación a la intimidad sexual. Quien por cualquier medio sin el consentimiento de la persona, atentare contra su intimidad sexual y se apodere o capte mensajes, conversaciones, comunicaciones, sonidos, imágenes en general o imágenes de su cuerpo, para afectar su dignidad será sancionado con prisión de uno a tres años... (2009:11)

El anterior artículo es la manifestación más clara del acoso sexual verbal ya que indica los medios que son viables para su ejecución como mensajes, conversaciones, imágenes y sonidos.

➤ Código Penal decreto 17-73

El capítulo IV establece lo relativo a los delitos de coacción y amenazas, se hace referencia de estos delitos, en virtud de que la víctima puede accionar por medio de la denuncia la comisión de ambos delitos cuando son utilizados en el acoso sexual ya sea verbal o físico.

La coacción es utilizada por el agresor en el acoso sexual ya que obliga a la víctima a realizar cosas indecorosas y prohibidas con el fin de molestarla e intimidarla. El agresor también puede amenazar a la víctima con no retribuirle sus prestaciones laborales como el salario o despedirla, además causarle daño a su familia y a su integridad física si no accede a consentir el acoso sexual.

➤ Código de trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Constituido por el conjunto de normas que regulan el derecho de trabajo, sin embargo establece ciertas causales que dan por terminada la relación laboral, siendo las siguientes:

Artículo 79 literal b) que establece “cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador” (1961:55)

Esta literal obliga a interrumpir la relación laboral cuando el patrono se conduzca abiertamente inmoral manifestando conductas verbales de acoso sexual o en el caso de que calumnie al trabajador con comentarios en relación aspecto físico o a las preferencias sexuales y en el último caso cuando se conduzca con golpes y la violación a la integridad sexual del trabajador, es decir que toda conducta maliciosa del acoso sexual es una causal para dar por terminada la relación laboral.

Así mismo el artículo 62 literal b) del Código de Trabajo, señala la prohibición que tienen los patronos de “exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relación con las condiciones de trabajo en general” (1961:40)

Esta norma jurídica indica que el patrono no debe de solicitar recompensa o pago por haber contratado al trabajador, ni tampoco obligarlo para que acceda a algún favor de tipo sexual con el fin de mejoras salariales o laborales

La literal h) del artículo anterior es más explícito porque expresa “Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley” (1961:41) la frase ejecutar cualquier otro acto, puede ser un espacio donde se enmarque cualquier conducta de acoso

sexual, ya que de esa manera se oprime el derecho de libertad y seguridad sexual del trabajador.

En este apartado, cabe mencionar algunas instituciones que han sido creadas por la necesidad que ha surgido de señalar y prevenir la violencia en contra de la mujer así como los lineamientos para la prevención de dicha problemática.

Estas instituciones u organizaciones contribuyen al señalamiento y prevención del acoso sexual de manera general como un tipo de violencia entre ellas se menciona al Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar la cual pertenece a la Secretaria de Obras Sociales de la Presidencia situada en el departamento de Guatemala y tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia por medio de la enseñanza a las personas.

El programa que desarrolla es darle atención a la víctima para ello cuenta con un departamento social, legal y de psicología para orientarla en relación a la problemática. Además contribuye a la sensibilización, para que la víctima conozca el tipo de violencia y hacerle conciencia que tienen derechos que la protegen.

Con la entrada en vigencia del decreto 09-2009 del Congreso de la República de Guatemala se crea la Secretaria contra la Violencia Sexual Explotación y Trata de personas SVET adscrita a la vicepresidencia de

Guatemala tiene como fin restituir la pérdida de derechos inherentes de las víctimas así como también impulsar un proyecto de vida para la familia en donde pueda desarrollarse física, social y psicológicamente es decir prestar atención a la víctima.

También se menciona la Asociación Mujer vamos Adelante, AMVA que trabaja en proyectos como educación específicamente el de violencia contra las mujeres ayudando a integrar a la mujer a un grupo donde se explica la violencia, formas de violencia y que es el ciclo de violencia para luego socializar el problema explicándole como enfrentarlo y como resolverlo con el fin de solventar a nivel grupal el problema dando una mejor solución.

Otras como la Defensoría de la Mujer Indígena DEMI creada por acuerdo de identidad y derechos de los pueblos en 1999; la Defensoría de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos; instituciones que hoy por hoy han contribuido a combatir todo tipo de violencia incluyendo la sexual por medio de diferentes programas en sus distintas sedes.

Necesidad de legislar

Como se aprecia las anteriores normativas constituyen algunos avances para defender los derechos de la mujer, es alentador saber que hoy en día el panorama es mejor, sin embargo el acoso sexual, es establecido como un tipo de violencia pero aún no está tipificado como delito dentro del ordenamiento jurídico penal mucho menos en el ordenamiento jurídico laboral por lo tanto, hoy por hoy la mujer trabajadora es y sigue siendo víctima de este fenómeno encontrándose absolutamente sola con miedo e incertidumbre para abordar y enfrentar esta problemática.

El acoso sexual es una manifestación de violencia dentro de las relaciones de poder, que se crea entre las personas ya sea a escala jerárquica laboral, docente o administrativa, como cualquier otra forma de violencia acarreando una serie de repercusiones como la incomodidad, la angustia el miedo a las represalias, la vergüenza la humillación y la inseguridad, lo cual impide el desempeño normal de las actividades cualesquiera que sean. En este caso el bien jurídico tutelado es la libertad sexual pues toda persona tiene derecho a decidir cómo quiere manejar su sexualidad y con quien quiere compartirla y dicha libertad se ve coartada cuando una persona es violentada para decidir sobre esa sexualidad.

La figura legal que regule y sancione el acoso sexual, debe ser la concreción de la garantía constitucional que consagra el principio general de libertad. Al crearse la normativa que proteja a las trabajadoras en Guatemala contra el acoso sexual, deberá contemplarse que los derechos de las mujeres como la libertad, su autonomía personal, integridad física, psíquica y sexual, salud integral, el goce y disfrute de su sexualidad, el derecho al trabajo estén garantizados en un ambiente favorable a su desarrollo como ser humano, el acceso al trabajo y conservación del empleo, ascensos, evaluación del desempeño, promoción salarial sin presiones de ninguna índole, que le hagan daño, igualdad de oportunidades de capacitación y/o formación e igualdad salarial.

La Comisión Nacional Permanente de Derechos de la Mujer Indígena ha realizado un análisis comparativo de algunas iniciativas de ley para prevenir y sancionar todas aquellas conductas que motiven el acoso y hostigamiento sexual. Estos proyectos de ley fueron presentados ante la “Comisión de Acompañamiento; Foro Nacional de la Mujer; Congreso de la República de Guatemala; Secretaria Presidencial de la Mujer; Defensoría de la Mujer Indígena” (2004:91)

La primera iniciativa de ley es denominada Ley de Prevención y Sanción de las conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual, presentada el 03 de octubre de 2001, constituida por 15 artículos subdivididos por tres

capítulos, dentro de sus disposiciones generales expone la protección de la libertad y de la dignidad de toda persona, la igualdad ante la ley y el derecho de trabajo, es declarada de interés público, para que el Estado de Guatemala adopte medidas necesarias para prevenir evitar y sancionar cualquier conducta de acoso y hostigamiento sexual. Propone campañas de educación y prevención del acoso sexual, que deben de asumir los organismos del Estado sus dependencias así como las instituciones autónomas y descentralizadas. Deben estar encaminadas tanto a trabajadores como a la población en general. Obliga a los patronos y autoridades nominadoras a que adopten en el lugar de trabajo una política interna que prevenga y sancione administrativamente las conductas de acoso y hostigamiento sexual.

Además manifiesta que el acoso sexual es una causa justa para terminar el contrato; propone garantías para la víctima y testigos y obliga a resarcir el daño causado con una responsabilidad civil a través de una indemnización.

En el segundo capítulo, tipifica como delito el acoso y hostigamiento sexual en toda su amplitud, con todas sus características y formas, sancionando al agresor con prisión de dos a seis años y multa de tres mil a cinco mil quetzales. Así como también tipifica dicha omisión de no declarar el acoso sexual u hostigamiento sexual por parte del patrono sancionando con una multa de cinco mil a diez mil quetzales. Agrava las

penas señaladas anteriormente en una cuarta parte cuando el delito se cometa en contra de las mujeres y en una tercera parte cuando sea cometido el delito en contra de menores.

Propone que la acción penal de este delito sea de instancia particular y señala la denuncia oral o escrita ante las siguientes instituciones Ministerio Público, Policía Nacional Civil, Juzgados de Paz, de Instancia Penal, Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de los Derechos Humanos y Defensoría de la Mujer Indígena.

Existe una segunda propuesta denominada Ley contra el acoso sexual, propuesta por la Comisión Nacional Permanente de Derechos de la Mujer Indígena con fecha 06 de Septiembre de 2002 más amplia y más específica para la mujer indígena se conforma por 16 artículos incluyendo el transitorio y no esta subdivida en capítulos. A continuación sus características:

Define el acoso sexual de una manera más íntegra es decir acoso verbal, visual y sexual utilizando la amenaza y el chantaje; la sanción es de uno a cuatro años en cualquier ámbito y si existe relación de superioridad la prisión será de tres a seis años, la multa sigue siendo la misma de tres mil a cinco mil quetzales.

Incluye las circunstancias agravantes establecidas en el artículo 27 del Código Penal y aumenta la pena en una tercera parte cuando el delito sea cometido contra mujeres indígenas, menores de edad, personas con discapacidad física o mental, otras personas en condición de marginalidad social. Establece la clasificación de los grupos étnicos en Guatemala maya, garífuna y xinca, en esta ley el delito de acoso sexual es de acción pública, incluye a la Defensoría de la Mujer Indígena, Juzgado de Instancia Penal además de los anteriores mencionados como entidades para iniciar el proceso con la denuncia, establece un plazo de 24 horas para remitir la denuncia a donde corresponda y señala la aplicación de los artículos 298 y 457 del Código Penal, relativos a la denuncia obligatoria y a la omisión de la misma.

Sugiere entidades de apoyo para dar seguimiento y monitoreo a las Municipalidades, Auxiliaturas y Autoridades propias de los Pueblos Indígenas, además de señalar responsabilidad civil también señala una responsabilidad laboral ante juez de trabajo con efecto de reinstalación, traslado, pago de salario caído u otras prestaciones laborales, solicita que toda institución pública autónoma, semiautónoma, descentralizada o privada colabore con ejecutar medidas de prevención y atención, velando el estricto cumplimiento la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Secretaria Presidencial de la Mujer y la Defensoría de la Mujer Indígena.

Obliga entidades estatales y no estatales al estricto cumplimiento de esta normativa mencionando Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Educación; Colegios Profesionales; Organizaciones no gubernamentales; Sector Privado e Iglesias.

Y en las disposiciones transitorias, propone la traducción de los idiomas indígenas por medio de la Academia de Lenguas Mayas dentro del plazo de seis meses que entrase en vigencia este proyecto de ley.

Las anteriores propuestas analizadas brevemente han sido resultado de múltiples procesos de consultas y esfuerzos que ha realizado la Comisión Nacional permanente de los Derechos de la Mujer Indígena, en virtud de que el acoso sexual es y ha sido un problema conocido pero que lamentablemente sigue siendo un tabú para la sociedad guatemalteca.

Hace falta que otros grupos se pronuncien por ejemplo los sindicatos en cumplimiento de sus funciones, éstos están llamados a promover en sus planteamientos, la regulación del acoso sexual, deberán también impulsar en forma paralela a la negociación colectiva, campañas de sensibilización de manera permanentes con el fin de actuar preventivamente en torno al tema. Solís, propone crear una política contra el acoso sexual para lo cual manifiesta “crear un Código de Conducta, herramienta para mejorar la productividad, que contenga un principio normativo en el cual las empresas no permitan ningún

comportamiento, que incluya ademanes, lenguaje y contacto físico que provoque acoso sexual, tratamiento abusivo o explotador” (2001:26)

Procedimiento que la víctima debe seguir ante el acoso sexual

Primer paso

Toda posible víctima de acoso sexual debe identificar las siguientes conductas como acoso sexual verbal

- ✓ Observaciones molestas; miradas y gestos de índole sexual; insultos; bromas e insinuaciones de carácter sexual; invitaciones y petición de favores de tipo sexual dentro y fuera del trabajo; comentarios con otras personas sobre físico; realizar rumores sexuales de la víctima; dejar mensajes de índole sexual; mostrar imágenes pornográficas; piropos de índole sexual.

Además debe de estar alerta ante las siguientes conductas de hecho que son indicadoras de un acoso sexual físico

- ✓ Manoseos, pellizcos o jalones de tipo sexual; jalar la ropa de manera sexual; bloquear el paso de manera sexual; forzar a besar o a tocar; insistir hasta obtener acceso carnal con la víctima.

Cabe mencionar que ambas conductas en algunos casos pueden estar acompañadas por la amenaza de causar daño a nivel personal, profesional, laboral y familiar ante la negativa de acceder a éstas. Así como también se presenta la coacción intimidándola para que consienta dicha actitud que atenta contra la seguridad emocional y física

El acoso sexual tiene como fin crear un ambiente hostil, desagradable para la mujer trabajadora obligando la renuncia del cargo.

Segundo paso

Cuando la víctima haya visualizado y percibido las anteriores conductas debe de identificar plenamente al agresor, debe estar segura de que no es culpable de provocar dichas actitudes por lo que debe enfrentar al agresor llamándole la atención y diciéndole que dicha conducta es inaceptable es decir no debe de tolerar ni consentir el acoso sexual.

Tercer paso

Debe de investigar si existen otra u otras víctimas dentro de este ambiente desagradable, para poder apoyar y ser apoyada, así como también debe de indagar si dentro del reglamento interno de la empresa existe alguna prohibición ante el acoso sexual así como la sanción respectiva.

Cuarto paso

Debe conocer ante qué autoridad va a acudir

En caso de que el acosador o agresor sea el compañero de trabajo, debe acudir ante el jefe superior o patrono quien debe de darle la atención necesaria y debe intentar resolver de manera conciliatoria la problemática.

En caso de reincidencia se procederá a resolver en base a la sanción administrativa que surge de la falta cometida en contra de la ley laboral, según el artículo 271 del Código de Trabajo decreto 1441 “...tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro...”

En caso de que el acosador sea el patrono, la víctima debe de acudir al líder del sindicato, para pedir ayuda u orientación y en ausencia de éste deberá acudir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien actuará conforme a la ley para orientar a la víctima.

Lo anterior son acepciones a nivel interno dentro del ámbito laboral son alternativas para solucionar una parte del problema.

Cabe mencionar que el Código de Trabajo decreto 1441 en su primer artículo señala la creación de instituciones para resolver conflictos que surjan dentro del trabajo o por razón de trabajo.

El artículo 278 del mismo cuerpo legal, obliga a la Inspección General de Trabajo para que cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos que normen las condiciones de trabajo.

El artículo 269 del Código de Trabajo, regula las faltas de trabajo y previsión social constituyen el conjunto de infracciones, violaciones ya sea por acción u omisión sean cometidas en contra de las disposiciones del código en mención.

En ausencia de una definición legal del proceso de faltas Chicas expone la siguiente:

El proceso de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, es el que tiene por objeto que una autoridad competente, previa investigación y comprobación de un hecho tipificado como violatorio de una ley de trabajo o previsión social, penado con una multa, al dictar la resolución pertinente, declare quien es el sujeto culpable y le imponga la multa correspondiente o lo absuelva en el evento que no se pruebe la comisión del hecho objeto de la investigación (2007:370)

Ahora bien, en el caso de que el acoso sexual este acompañado de amenazas y coacciones y/o en el caso de que hayan golpes y en último caso se haya consumado con la violación de la víctima, en base a la acción pública de estos delitos se deberá denunciar ante el Ministerio

público, Policía Nacional Civil, Juzgado de Paz de turno, Defensoría de los Derechos Humanos, Secretaria de la Presidencia de la República de Guatemala por medio de sus entes que velan la plena aplicación de los derechos de la mujer.

Conclusiones

Toda trabajadora debe estar alerta ante cualquier indicio de acoso sexual y denunciarlo ante autoridad competente como un tipo de violencia en contra de su persona y no optar por callar o renunciar al trabajo.

Todo empleador debe rechazar cualquier conducta que sea indicio de acoso sexual, además incluir dentro del reglamento interno la prohibición absoluta de dicha conducta.

A pesar de varios intentos la conducta indeseable del acoso sexual aún no se encuentra tipificado en ningún ordenamiento jurídico guatemalteco, por lo tanto es importante que se insista para que la mujer trabajadora esté protegida, fortaleciendo la denuncia de estos actos.

Referencias

Chicas Hernández, R.A. (2007) *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

Franco López, C.L. (2007). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Fénix.

González, E. (1996). *Acoso Sexual*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Kurczyn Villalobos, P. (2004). *Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Instituto de investigaciones jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.

Martínez Vivot, J.J. (1995). *Acoso Sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Solís García, M.E. (2001). *Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo*. Guatemala: Organización internacional del trabajo.

Diccionario

Ossorio, M. (2001). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Normativas

Alejos Cámbara, José Roberto (2009). *Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas. Decreto 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala*. Guatemala: Librería Jurídica.

Asamblea Nacional Constituyente (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Librería Jurídica.

Convención interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1995). *Convención de Belem do para*.

García Regas, Carlos (1996). *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar Decreto 97-96 del Congreso de la República de Guatemala*. Guatemala: Librería Jurídica.

Flores Avendaño, Rubén (1961). *Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala*. Guatemala: Librería Jurídica.

Naciones Unidas (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. Guatemala: Librería Jurídica.

Otros

Comisión nacional permanente de los derechos de la mujer indígena (CNP-DMI). (2004) *Análisis de casos de acoso sexual en Guatemala*. Guatemala: Ediciones de la Secretaria de la Paz, Presidencia de la República de Guatemala.

Coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. (CONAPREVI)

Secretaria contra la violencia sexual explotación y trata de personas (SVET). Gobierno de Guatemala.